

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Liiketalous, Lappeenranta  
Liiketalouden koulutus koulutusohjelma  
Oikeustradenomi

Petri Savolainen

## **KÄYTTÄJÄYRITYKSEN OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET VUOKRATYÖSSÄ**

## LYHENTEET JA MÄÄRITELMÄT

KKO Korkein oikeus

HE Hallituksen esitys

TSL Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Käyttäjäyritys Vuokratyövoimaa käyttävä yritys

Vuokrausyritys Vuokratyövoimaa toisille vuokraava yritys

Isännänvastuu Työnantajan vastuu työntekijän aiheuttamasta vahingosta

# TIIVISTELMÄ

Petri Savolainen

Käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet vuokratyössä, 40 sivua

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Liiketalous, Liiketalouden koulutusohjelma

Oikeustradenomin suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö 2011

Ohjaaja: yliopettaja Marjut Heikkilä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella vuokratyövoiman käyttöön liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia lähinnä käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Tarkastelun kohteina ovat erityisesti käyttäjäyritystä velvoittavat säädökset sekä säädösten vaikutukset käyttäjäyritykseen. Keskeisimpänä käsitteenä läpi opinnäytetyön kulkee käyttäjäyrityksen työnjohto-oikeus. Työnjohto-oikeutta sekä työnjohto-oikeuteen liittyviä vastuukysymyksiä ja vaikutuksia eri vuokratyön tapoihin tarkastellaan monesta eri näkökulmasta. Vuokratyön yleistymisen on asettanut lainsäädännölle haasteita pysyä ajan tasalla vuokratyöhön liittyvissä monisyisissä tilanteissa. Se osaltaan teki tämän opinnäytetyön tekemisestä mielenkiintoista ja haastavaa.

Työn alussa selvitetään työvoimanvuokrauksen tärkeimpiä oikeussubjekteja, vuokratyövoimaa käsitteenä sekä tämän opintyön kannalta keskeisimpiä oikeudellisia käsitteitä. Työn loppupuolella tuodaan esille työvoimanvuokraukseen liittyvien osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia suhteessa toisiinsa. Lopuksi pohditaan työn onnistumista ja reliabiliutta.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan selvitys, johon aineistona käytetään oikeudellisia tietolähteitä, asiantuntija kirjoituksia, oikeustapauksia sekä pienimuotoista asiantuntijahaastattelua, joka toteutettiin lappeenrantalaisessa työvoimanvuokrausyrityksessä. Oikeustapausesimerkkejä työssä on vain kaksi, koska tuomioistuimilta on vain yksittäisiä vuokratyövoimaan liittyviä ratkaisuja. Ratkaisujen vähäisyys onkin vuokratyövoiman käytön kannalta ja työvoiman vuokraukseen liittyvien ongelmatilanteiden kannalta suuri tulkintariski. Tätä opinnäytetyötä tehtäessä havaittiin, että vuokratyövoiman käytössä ilmenneet ongelmat ovat usein vuokratyöntekijän oikeudelliseen asemaan kohdistuvia sekä vuokratyövoimaan liittyvien lakien ja säädösten moninaiseen ja laaja-alaiseen tulkintaan liittyviä. Usein on myös niin, että käyttäjäyrityksellä ei aina ole oikeaa tietotaitoa siitä, kuinka toimia käytettäessä vuokratyövoimaa.

Asiasanat: Vuokratyö, käyttäjäyritys, direktio-oikeus, vahingonkorvausvelvollisuus

## ABSTRACT

Petri Savolainen

Legal rights and liabilities of companies using temporary agency workers, 40 pages

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation of Corporate and Business Law

Bachelor's Thesis 2011

Instructor: Senior Lecturer Marjut Heikkilä

The objective of this thesis is to study the legal rights and liabilities relating to the use of temporary staffing from the user company's point of view in particular. The focus areas include regulations that are binding on the user company, and their effects on its operations. The supervisory rights of the user company are the core concept employed throughout the dissertation. Therefore, the supervisory rights and the related liabilities and impacts on the parties involved in the use of temporary agency workers will be addressed. The increased popularity of temporary staffing has brought to light some difficulties with the domestic legislation, which aims to keep up with the complex situations resulting from its use. This still-developing situation made the research on this dissertation even more interesting and challenging.

At the beginning of this dissertation, the main legal entities involved in temporary staffing, the nature of temporary agency work as I conceive it, and the main legal concepts employed in this dissertation are defined. Later, the rights and liabilities that the parties have in relation to each other are discussed. Finally, the results and the reliability of the thesis are considered.

This thesis is essentially a report written using various legal information sources, articles written by experts, court cases, and a small-scale interview with an expert working for a temporary work agency in Lappeenranta. The material includes two legal cases only, because the number of court verdicts relating to temporary workers is very small. This poses a risk of misinterpretation in terms of the use of temporary staffing and related problem situations. During the work on this dissertation, I became clear that problems arising in connection to temporary staffing were often related to the legal position of the temporary worker and the interpretation of the complex and comprehensive laws and regulations on temporary agency work. Also, the companies that make use of temporary employees are often misinformed about the legal status of practices relating to the use of hired workers.

**Keywords:** Temporary agency work, user company, supervision rights, liability for damages

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	7
1.1 Aihepiirin esittely.....	8
2 VUOKRATYÖSTÄ YLEISESTI.....	8
2.1 Mitä vuokratyö on?.....	8
2.2 Nykytilanne ja kehitys.....	9
2.3 Vuokratyösuhde.....	10
3 VUOKRATYÖN NÖKÖKULMIA YLEISESTI.....	12
3.1 Yhteiskunnallinen näkökulma.....	12
3.2 Vuokratyön toteutus Ruotsissa.....	12
3.3 Käyttäjäyrityksen näkökulma.....	13
4 VUOKRATYÖALAA KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ.....	14
4.1 Käyttäjäyritystä velvoittava sääntely.....	14
4.2 Toiminnan valvonta.....	15
4.3 Erimielisyyksien ratkaisu.....	16
5 KÄYTTÄJÄYRITYKSEN SUHDE VUOKRAAJAAN.....	16
5.1 Vuokrasopimus.....	16
5.2 Tilaajan eli käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuus.....	22
5.2.1 Mitä on selvitettävä?.....	23
5.2.2 Laiminlyöntimaksu.....	24
5.2.3 Laiminlyöntimaksun määrääminen.....	24
5.2.4 Valvonta.....	25
6 VAHINGONKORVAUSVELVOLLISUUS.....	26
6.1 Vahingonaiheuttajana työntekijä.....	26
6.2 Vahingonaiheuttajana käyttäjäyritys.....	26
6.3 Isännänvastuu käyttäjäyrityksessä.....	26
6.4 Vahingonaiheuttajana vuokrayritys.....	27
6.5 Käyttäjäyrityksen suhde vuokrausyritykseen vahingonkorvaus- tilanteessa.....	28
7 ILMOITUS VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ.....	29
7.1 Mitä ilmoitettava?.....	29
7.2 Vuokratyövoiman käyttö ja yhteistoimintamenettely.....	29
7.3 Yhteistoiminta velvollisuuden raukeaminen.....	30
7.4 Sanktiot.....	30
8 KÄYTTÄJÄYRITYKSEN SUHDE VUOKRATYÖNTEKIJÄÄN.....	30
8.1 Direktio-oikeus.....	30
8.2 Koeaika.....	31
8.3 Vuokratyöntekijän kohtelu käyttäjäyrityksessä.....	33
9 KUNTASEKTORI HENKILÖSTÖVUOKRAUKSEN KÄYTTÄJÄNÄ.....	34
9.1 Taloudelliset hyödyt organisaatiolle.....	35
9.2 Toiminnalliset hyödyt organisaatiolle.....	36

10 POHDINTA.....	36
LÄHTEET.....	38

# 1 JOHDANTO

Vuokratyöstä on kirjoitettu sen eri muodoissaan viime vuosina yhä enemmän. Yhtenä tekijänä siihen on ollut vaikuttamassa työvoimanvuokrauksen räjähdysmäinen kasvu. Vuokratyövoiman käyttö ei ole enää ainoastaan yksityisten yrityksen käyttämää, vaan vuokratyö on saamassa jalansijaa myös kuntasektorin organisaatioista.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton vuonna 2010 tekemän tutkimuksen mukaan kaksi kolmasosaa vuokratyöntekijöistä oli naisia ja 81% oli alle 35-vuotiaita. Vuokratyöntekijöistä 89 %:lla oli joko toisen asteen koulutus, ammattikorkeakoulu- tai yliopistotutkinto. (Harjunkoski, 2010, 38.)

Vuokratyövoiman käyttö ilmiönä ei ole kovinkaan uusi keksintö. Jo 1900-luvun alkupuolelta löytyy maininta siitä, kuinka talon isäntä oli antanut renkinsä naapurin isännälle lainaksi korvausta vastaan. Nykypäivänä työvoimanvuokraustoiminta ei ole enää epämääräistä, villiä toimintaa, vaan se pääasiallisesti on hyvin kehittyntä ja säänneltyä yrittämistä. Hyvänä esimerkkinä alan kehityksestä voidaan kertoa Henkilöstöpalveluyritysten Liiton aloittama jäsenyritystensä auktorisoiminen. Auktorisoidut vuokratyörytykset sitoutuvat noudattamaan auktorisoinnin tarkkoja edellytyksiä.

Valitettavasti aina löytyy tapauksia, joissa vuokratyöllä pyritään kiertämään lakia tai säädöksiä jonkin toisen osapuolen kustannuksella. Esimerkkinä kerrottakoon yrityksen takaisinottovelvollisuuden kiertäminen. Takaisinottovelvollisuudella tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tarjota työtä irtisanotulle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijää samanlaisiin tai samankaltaisiin työtehtäviin, joissa irtisanottu työntekijä työskenteli. Takaisinottovelvollisuudesta säädetään työsopimuslain 6. luvun 6§:ssä. Kyseisissä tapauksissa yrityksen omaa henkilökuntaa on voitu irtisanoa kollektiivisin perustein, mutta tämän jälkeen tilalle on palkattu vuokratyöntekijöitä.

Suurimpana vuokratyövoiman käytön syinä voidaan todeta olevan vuokratyön joustavuus ja vaivattomuus. Vuokratyötä käytetään ruuhkahuippuihin, sairaalomasijaisuuksiin ja apuna rekrytointiin. Kun käyttäjäyritys vuokraa työvoimaa,

jäävät yrittäjältä hallinnointikulut ja hallinnointiin kuluva työaika pois, koska kaikki työnantajavelvoitteet hoitaa vuokrayritys.

On käyttäjäyrityksen päätös, käyttääkö se vuokratyövoimaa ja jos käyttää, niin kuinka paljon. Käyttäjäyrityksen päätännässä on myös se, millaisin ehdoin ja eduin vuokratyötä tehdään. Tämä näkökulma asettaa käyttäjäyritykselle tiettyjä vastuita ja velvoitteita, jotka yrityksen olisi hyödyllistä tietää. Kun yrityksessä tiedetään työvoimanvuokraukseen liittyvät tärkeimmät pelisäännöt, voidaan välttyä monilta hankalilta ja liiketoimintaan epäedullisesti vaikuttavilta ongelmilta. Monet työvoimanvuokrauksen ongelmat johtuvat lakien ja sopimusten tulkinnallisista ristiriidoista. Yleisimpiä tällaisia asioita ovat työn direktio-oikeuden ja kaantuminen vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken, koeajan tulkinta, käyttäjäyrityksen työntekijöiden asema sekä tasa-arvoisen kohtelun toteutuminen. Edellä mainittuja asioita selvitän myöhemmin tässä opinnäytetyössäni.

### **1.1 Aihepiirin esittely**

Työvoimanvuokraus aiheena on ajankohtaisempi kuin koskaan. Monet yritykset käyttävät vuokratyövoimaa tai harkitsevat lähitulevaisuudessa sen käyttöä. Talouden epävarmat näkymät ja epätietoisuus tulevasta saavat yritykset varovaisiksi myös rekrytoinnin osalta. Työvoimanvuokraus mahdollistaa yritykselle työntekijän juuri oikeaan aikaan ja oikeaan paikkaan, joustavasti.

Rajaan opinnäytetyöni käsittelemään lähtökohtaisesti käyttäjäyrityksen näkökulmaa. Käyttäjäyrityksen rooli vuokratyösuhteessa on mielenkiintoinen ja erittäin keskeinen, koska sillä ei ole varsinaista työsuhdetta vuokratyöntekijään vaikka se käyttää työnjohto-oikeutta tähän. Tästä opinnäytetyöstäni olen rajannut pois myös ulkomailta vuokrattavan työvoiman.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää lukijalle työvoiman vuokraukseen liittyvää lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä.

## **2 VUOKRATYÖSTÄ YLEISESTI**

### **2.1 Mitä vuokratyö on?**

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee kirjallisen sopimuksen vuokrayrityksen kanssa työntekijän vuokraamiseksi. Tätä vuokratyöntekijää tar-



vitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Vuokrayritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai se voi myös toimeksiannon perusteella etsiä uuden työntekijän ja vuokrata tämän käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksestä voidaan käyttää nimeä henkilöstöpalveluyritys. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009.)

Vuokratyötä ja alihankintaa ei tule sekoittaa keskenään, vaikka ne muistuttavatkin monella tapaa toisiaan. Merkittävin erottava tekijä on vuokratyön käyttöön liittyvä käyttäjäyrityksen direktio-oikeus. Direktio-oikeus tarkoittaa sitä, että työn johdolliset oikeudet ja vastuu ovat sillä yrityksellä, jossa vuokratyöntekijä tekee tosiasiallisen työn. Direktio-oikeutta käsittelen vielä myöhemmin opinnäytetyössäni.

## **2.2 Nykytilanne ja kehitys**

Vuokratyön käyttö koki voimakkaan kasvun vuoden 1990-luvun talouslaman jälkeen, kun määräaikaiset työsuhteet vähenivät ja tilalle tulivat osa-aikaiset ja tilapäiset työt. Yleisesti voidaan todeta, että syynä on ollut lamavuosien vaikutus yritysten rohkeuteen rekrytoida vakituista työvoimaa, etenkin suhdanneherkillä toimialoilla. Tämän päivän kasvava trendi on erilaisten palveluiden ulkoistaminen sekä yritysten halu joustavaan työvoimaan. Ne osaltaan ovat olleet lisäämässä työvoimanvuokrauksen tarvetta. Yritykset haluavat keskittyä ydinosaamiseensa ja teettävät muut työt ulkopuolisilla tahoilla. Myös kynnys sitoutua työntekijöihin pidemmäksi aikaa on 1990-luvun alun lamasta lähtien selvästi noussut. On syntynyt kehityssuunta, jossa eri organisaatioiden johto tekee päätöksiä työvoiman käyttämisestä säästeliäästi, tilapäisesti ja mahdollisimman riskittömästi. (Viitala, Mäkipelkola & Vettensaari, 2005, 12.)

Vuoden 2009 taantuma vaikutti talouteen ja yritystoimintaan siten, että vuokratyövoiman käyttö yleisesti väheni (Tilastokeskus 2010). Nyt vuokratyövoima kuitenkin nähdään ilmiönä, joka lisääntyy ja on vakiinnuttanut asemansa, haluttiinpa sitä tai ei.

Vuokratyövoiman käytön määrästä Suomessa ei ole täysin luotettavaa ja yksiselitteistä tilastoa. Esimerkiksi Tilastokeskuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön tekemissä tutkimuksissa on huomattavia eroja. Työ- ja elinkeinoministeriön tekemän tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöitä oli vuonna 2008 yli 100 000. Tilas-

tokeskuksen mukaan vuokratyöntekijöitä oli vain 32 000. (Lith, 2010, 2.) Syynä tilastojen välisiin eroihin voidaan pitää erilaisista työllisyyden käsiteitä (Lith, 2010, 12).

### **2.3 Vuokratyösuhde**

Vuokratyösuhde on niin sanottu kolmikantasopimus, jossa työvoimanvuokrausyritys työnantajana antaa vastiketta vastaan työntekijänsä ulkopuolisen yrityksen, eli käyttäjäyrityksen käyttöön.

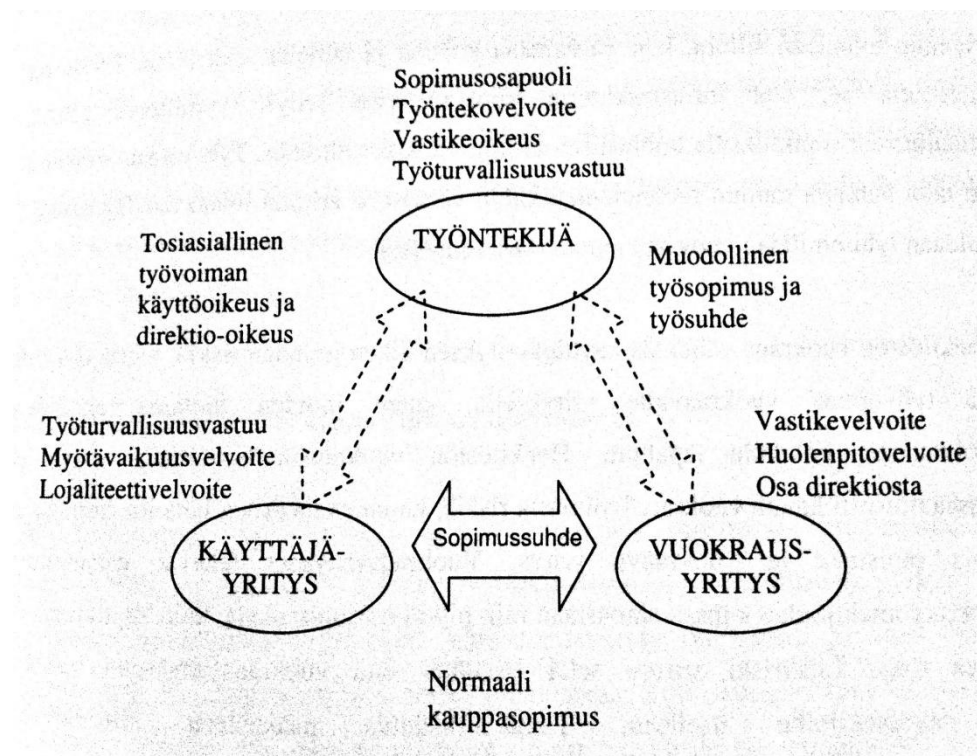
Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa ja on siten työsuhteessa tähän. Hän kuuluu silloin vuokrausyrityksen palkkalistoille sekä henkilöstöön. Vuokrausyrityksen velvollisuus on silloin antaa hänelle normaaliin työsuhteeseen kuuluvat edut, kuten esimerkiksi työterveyspalvelut. Vuokraaja eli käyttäjäyrityksellä on kuitenkin oikeus työnteon johtamiseen sekä valvomiin, koska vuokratyöntekijä tekee työn sille, sen määräämien työtehtävien mukaan. Lisäksi käyttäjäyrityksen velvollisuuksiin kuuluu säädösten ja sopimusten mukaisten työaikojen (Työaikalaki 9.8.1996/605) noudattaminen sekä työturvallisuus (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738). (Viitala ym., 2005, 19).

Vuokratun työntekijän työsuhteessa on vähintään sovellettava käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta tai yleissitovaa työehtosopimusta (Työsopimuslaki, 26.1.2001/55, 2 luku, 9§). Vuokrausalan työehtosopimusta noudatetaan ensisijaisesti, jos sellainen on solmittu. Käytännössä niitä on tehty vain muutama: henkilöstöpalvelualan työehtosopimus sekä työehtosopimus vuokratyöstä kemian aloilla. Oikeuskäytännössä ja kirjallisuudessa omaksutun tulkintaperiaatteen mukaan erityissäännös syrjäyttää yleissäännöksen. Jos kumpikaan sopimuksen osapuolista ei ole velvoitettu noudattamaan mitään työehtosopimusta, on mahdollista, että vuokrausyritys ja vuokratyöntekijä voivat sopia työsuhteen ehdoista työsopimuksella. Sopimuksessa on kuitenkin huomioitava työsopimuslain ja työlainsäädännön määräykset, joista ei voida poiketa. (Sädevirta M., 2002, 112.)

Vuokratyösuhdetta voisi hyvin luonnehtia nimellä epätyypillinen työsuhde. Ensinnäkin työsuhteen elinkaari eroaa monella tapaa ns. normaalin palkkatyösuhteen elinkaaresta. Ensiksi työntekijä ilmoittautuu vuokrausyrityksen palkkalistoi-

le, usein tietämättä minkälaiseen työhön sijoittuu. Työn löydyttyä neuvotteluja käydään ensiksi vuokrausyrityksen edustajan kanssa, mutta lopullisen valintapäätöksen tekee käyttäjäyrityksen edustaja. Epätyypilliseksi työsuhteen tekee myös se, että palkkaan liittyviä neuvotteluja ei käydä yrityksen kanssa, jolle työ tehdään, vaan osapuolena on vuokrausyritys. Vuokratyöntekijällä ei ole juridista sidettä siihen yritykseen, jossa työ tehdään. (Viitala ym. 2006, 63.)

Kuvio 2.3 havainnollistaa vuokratyöhön liittyvät eri sopimussuhteet sekä osapuolten oikeudet ja velvollisuudet. Tärkeää on huomata, että käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen välillä on sopimussuhde, jonka perustana toimii normaali kauppasopimus. Kauppasopimuksen vähimmäissisältöä ei ole laissa määritelty, joten sopimuksen sisältö tulisi laatia mahdollisimman yksiselitteiseksi mahdollisten ristiriitatilanteiden välttämiseksi.



Kuvio 2.3 Vuokratyösuhteen kolmikantasopimus (Sädevirta, 2002, 25).

Itse vuokrauspäätöksen syynä on usein käyttäjäyrityksen intressi saada työntekijöitä palvelukseen nopeasti, juuri oikeaan aikaan kuitenkin sitoutumatta työvoimaan pitkäksi aikaa. Usein käyttäjäyrityksellä on lisäksi halu säästää vaivaa ja kustannuksia, kuten Riitta Viitalan ym. (2006) työvoimapolitiisesta tutkimuksesta käy ilmi.

## **3 VUOKRATYÖN NÄKÖKULMIA YLEISESTI**

### **3.1 Yhteiskunnallinen näkökulma**

Tarkasteltaessa vuokratyötä ja lähinnä sen hyötyä sekä vaikutusta yhteiskunnallisesti voidaan todeta niin positiivisia kuin myös negatiivisia asioita. Vuokratyö ja vuokratyöntekijä sanoina eivät vielä tänä päivänäkään herätä kovin myönteisiä ajatuksia, etenkin alaan perehtymättömälle. Tosiasiassa vuokratyöhön liittyviä työehtoja on parannettu huomattavasti viime vuosien aikana, vaikka se ei vielä nykyiselläänkään anna riittävää suojaa vuokratyöntekijälle. Hyvänä parannusesimerkkinä on työturvallisuuslain 1 luvun 3§, joka velvoittaa käyttäjäyri-  
tystä noudattamaan kyseisen lain työnantajaa koskevia säännöksiä. Myös työ-  
sopimuslakiin lisättiin (TSL 2:9§) säännös, jossa säädetään vuokrattujen työn-  
tekijöiden työsuhteissa sovellettavasta työehtosopimuksesta.

Yhteiskunta voi hyötyä vuokratyöstä, koska vuokratyö tekee mahdolliseksi sel-  
laisen työn tekemisen, jota ei vakituisessa työsuhteessa välttämättä tulisi teh-  
tyä, kuten esimerkiksi sairaustapauksissa. Yrityksillä on matalampi kynnys pal-  
kata vuokratyösuhteeseen, joten voidaan ajatella, että vuokrattu työntekijä on  
pois työttömien joukosta ja näin ollen yhteiskunnan kustannukset siltä osin pie-  
nenevät. (MTV3, 2007.)

Vuokratyöhön voidaan liittää myös yhteiskunnallisia ongelmia. Esimerkiksi työ-  
terveyshuolto ja sairauslomat kuuluvat vakituisessa työsuhteessa työnantajalle,  
mutta vuokratyösuhteessa osa näiden velvollisuuksien kustannuksista siirtyy  
yhteiskunnalle. (Lappalainen, 2008, 12.)

### **3.2 Vuokratyön toteutus Ruotsissa**

Suomen ja Ruotsin työlainsäädännössä on eroavaisuuksia. Esimerkiksi Suo-  
messa Laki yhteistoiminnasta yrityksissä koskee vähintään 20 henkeä työllistä-  
viä yrityksiä. Ruotsissa Yhteistoimintalaki (MBL) koskee kaiken kokoisia yrityk-  
siä. Ruotsissa koeaika on kuuden kuukauden mittainen. Koeajan päättymisen  
jälkeen työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi. Toisin kuin Suomes-  
sa, työsuhteella on koeaikaanakin 14 vuorokauden irtisanomisaika. Jos työsuh-  
detta ei jatketa, on irtisanominen tehtävä kirjallisesti 14 vuorokautta ennen koe-

ajan päättymistä. Työnantajalle voi syntyä vahingonkorvausvelvollisuus, jos irtisanominen viivästyy. (Höijer, 2010.)

Vuonna 2000 Ruotsin ammatillinen keskusjärjestö (LO) solmi ensimmäisen vuokratyötä koskevan sopimuksen. Sen mukaan vuokratyöntekijä on vuokrausyrityksen palveluksessa, mutta työehtojen, kuten esimerkiksi palkan ja lomaoikeuksien on oltava samat kuin käyttäjäyrityksen palveluksessa olevilla. Ruotsin vuokratyöehtosopimus pitää sisällään mm. takuupalkkamääräyksen. Ellei henkilöstövuokrausyritys jostain syystä pysty tarjoamaan työtä, joutuu se maksamaan kohtuullisen määrän palkkaa työntekijälleen siltä ajalta. Takuupalkan saamisen edellytyksenä on kuitenkin se, että työntekijä ei saa kieltäytyä hänelle tarjotusta työstä. Työstä on oikeus kieltäytyä, jos työ ei kuulu ammatillisen keskusjärjestö LO:n jäsenliittojen aloihin. (SAK, Pelisäännöt vuokratyölle.)

Ruotsissa työsuojeluvaltuutetut saavat edustaa myös vuokratyöntekijöitä. Valtuutetuilla on myös oikeus puuttua vuokratyöntekijöiden erilaisiin turvallisuus-epäkohtiin esimerkiksi keskeyttämällä vuokratyöntekijän työskentely. Menettelystä on annettu EU-direktiivi, jota Ruotsi noudattaa. Vuokratyön ongelmat ovat Ruotsissa hyvin samanlaisia kuin Suomessa, mutta lainsäädännön vuoksi niiden ratkaisumallit ovat hieman erilaisia.

### **3.3 Käyttäjäyrityksen näkökulma**

Vuokratyövoiman käytön painavimmat syyt ovat, kuten mainittu, sen mahdollistama joustavuus sekä käyttäjäyritykselle syntyvä liiketoimintariskin väheneminen. Voidaan ajatella, että liikeriski siirtyy käyttäjä- että vuokrausyritykseltä vuokratyöntekijälle. (Viitala ym., 2005.) Joustavuuden voisi käyttäjäyrityksen näkökulmasta tulkita myös siten, että vuokratyöntekijästä on helppoa päästä eroon. Käyttäjäyritykselle on vaivattomampaa vuokrata työntekijä tilapäiseen tarpeeseen, kuin järjestää itse koko rekrytointiprosessi. Tämän hetken lainsäädäntökään ei pois sulje sitä tosiseikkaa, ettei käyttäjäyritys voisi yksipuolisella ilmoituksella, ilman minkäänlaista syytä saada vuokratyöntekijän ulos yritykses-  
tä. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyöntekijän palkkaaminen onkin erittäin vähäriskinen vaihtoehto. Syynä siihen on, että vuokrausyritys on työntekijän tosiasiallinen työnantaja, jonka vastuulla on palkan maksaminen ja sosiaaliku-  
luista huolehtiminen. Taloudellisen riskin hallintakeinona voisi olla esimerkiksi

palkanmaksun lopettaminen, koska palkanmaksu voidaan lopettaa heti, kun se nähdään tarpeelliseksi. Kärjistetysti voidaankin sanoa, että käyttäjäyritykset ovat henkilöstön ulkoistamisen myötä onnistuneet jossain määrin ulkoistamaan myös riskit. (Tanskanen, 2008, 17 - 18.)

## **4 VUOKRATYÖALAA KOSKEVA LAINSÄÄDÄNTÖ**

Vuokratyön sääntely on jaettu vuokratyöryhmiä ja vuokrausalaan koskevaan sääntelyyn sekä vuokratyösuhteiden ja käyttäjäyrityksien sääntelyyn. Lisäksi ulkomaalaisista vuokratyöntekijöistä Suomessa sekä vuokratyöstä merityössä säädetään omilla erityissäännöksillä. (Lith, 2010, 9.) Kun työvoiman vuokrausyritys toimii työnantajana sovelletaan työlainsäädäntöä samoin kuin muihinkin työnantajiin.

Euroopan neuvoston ja parlamentin 19.11.2008 säätämällä vuokratyödirektiivillä (2008/104/EY) oli tarkoitus parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa Euroopassa. Direktiivin olennaisin tarkoitus on yhdenvertaisen kohtelun vaatimus. Suomen kansallista lainsäädäntöä vuokratyöntekijän näkökulmasta direktiivin 6 artikla parantaa keskeisimmin kahdella tavalla. Ensimmäiseksi, se määrää käyttäjäyritystä ilmoittamaan vapautuvista työpaikoista samalla tavalla kuin vakituisille työntekijöille. Toisena vuokratyöntekijän oikeuksia parantavana seikkana direktiivissä määrätään vuokratyöntekijän oikeudesta käyttää muiden työntekijöiden tavoin käyttäjäyrityksen ruokailupalveluja sekä lastenhoito- ja kuljetuspalveluja. Muilta osin direktiivi vastasikin jo pitkälti Suomen kansallisia lakeja, eikä siten aiheuta suuria tarkennuksia lakeihin. Seuraavaksi selvitän lisää käyttäjäyritystä velvoittavaa sääntelyä.

### **4.1 Käyttäjäyritystä velvoittava sääntely**

Lähtökohtaisesti käyttäjäyrityksen asema ja suhde vuokratyöntekijään määräytyy TSL 1:7.3:n mukaan, jossa todetaan käyttäjäyrityksen oikeudesta johtaa ja valvoa työtä. Tämän direktioaseman vuoksi lankeaa käyttäjäyritykselle myös työnantajavelvoitteita. Käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet koskevat vain sitä ajanjaksoa, mikä on vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välisessä työ-sopimuksessa käyttäjäyrityksen palveluksessa oloajaksi sovittu. Joissakin tapa-

uksissa käyttäjäyritys voi joutua antamaan vuokratyöntekijän työaikoja tai työtä yleensäkin koskevia tietoja täyttääkseen velvollisuutensa. (Kröger, 2007, 47.)

Työsopimuslain velvoitteiden lisäksi on käyttäjäyrityksen sovellettava myös vuokratyövoiman käyttöön liittyviä yhteistoimintalain ja tilaajavastuulain säännöksiä sekä lakia ulkopuolista työvoimaa käytettäessä. Edellä mainittuja käsitteitä selvennän luvuissa 5 ja 6 lisää. (Kröger & Hjelt, 2007, 47.)

## **4.2 Toiminnan valvonta**

Työsuojeluviranomaisten tehtäväksi on asetettu työsuhdetta säätelevien lakien valvonta. Työsuhteita koskevan lainsäädännön yksi tärkeimmistä periaatteista on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän oikeuksien turvaaminen. Valvonnan tarkoituksena on turvata työntekijälle työehtojen vähimmäistaso sekä tasapuolinen kohtelu ja työsuhdeturva. Erilaiset työsuhteeseen liittyvien ehtojen laiminlyönnit voivat aiheuttaa erimielisyyksiä, joista voi seurata motivaation ja työn suoritustason alenemista. Jos työntekijän oikeuksia ei toteuteta, on selvää, että työn laatu ja työntekijän sitoutuminen työhön heikkenee. (Työsuojeluhallinto.)

Yleissitovilla työehtosopimuksilla on kaksi valvovaa tahoa: sopimuksen solmineet työntekijöiden ja työnantajien yhdistykset sekä työsuojeluviranomaiset. Kummallakin näistä on oma valvontakenttänsä, joka jakaantuu seuraavasti:

Yhdistysten tehtävänä on valvoa kaikkien sopimiensa työehtosopimusten noudattamista työehtosopimuslaissa tarkoitetussa työehtosopimuksen normaalisoveltamispiirissä. Tällöin työnantaja on aina työehtosopimukseen sidottu sen solmineen työnantajain yhdistyksen jäsenenä. Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on valvoa vain yleissitovien työehtosopimusten noudattamista ja lisäksi vain sellaisia työsuhteita, joissa työnantajan työehtosopimuksen noudattaminen perustuu yksinomaan TSL:n 2 luvun 7§:ään, ei työehtosopimuslakiin. Tällöin työnantaja on työehtosopimukseen sitoutumaton. (Työsuojeluhallinto). Yleissitovilla työehtosopimuksilla tarkoitetaan, että myös sellaisten työnantajien, jotka eivät ole järjestäytyneet mitenkään, on noudatettava niitä määräyksiä, joista on sovittu kyseisen alan työehtosopimuksessa.

### **4.3 Erimielisyyksien ratkaisu**

Erimielisyyksien ratkaisukäytäntöön vaikuttaa olennaisesti se, onko työnantaja sitoutunut työehtosopimukseen vai onko työnantaja sitoutumaton. Ensin mainitussa tapauksessa ensimmäisenä vaihtoehtona käytetään paikallisia ja liittotason neuvotteluja erimielisyysasioiden ratkaisemiseksi. Niiden avulla saadaan useimmiten ratkaistua työehtosopimuksen tulkintaa ja soveltamista koskevat riidat. Jos ratkaisua ei löydy, voi yhdistys viedä asian ratkaistavaksi työtuomioistuimeen. Rikkoneelle osapuolelle voidaan määrätä työehtosopimuslaissa määrätty hyvityssakko.

Jos työnantaja on sitoutumaton, yhdistysten valvontavalta ei koske sitä. Riitaa ei silloin voi viedä liittojen välillä ratkaistavaksi, eikä myöskään työtuomioistuinten ratkaistavaksi. Työsuojeluviranomaisen roolina on vain toimia ohjeiden ja neuvojen antajana yleissitovan työehtosopimuksen palkkaehdoista sekä muista vähimmäisehdoista. Ellei työnantaja noudata yleissitovaa työehtosopimusta, voi työntekijä hakea perustellut edut yleisessä tuomioistuimessa ajettavalla kanteella. (Työsuojeluhallinto.)

## **5 KÄYTTÄJÄYRITYKSEN SUHDE VUOKRAAJAYRITYKSEEN**

Käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välillä vallitsee sopimus. Sopimuksesta huolimatta voi näiden kahden subjektin välille syntyä lakien ja sopimusten tulkintaan sekä vastuukysymyksiin liittyviä ongelmia. Epäselvyyksiä voi syntyä esimerkiksi työnjohto- ja valvontaoikeuksien jakaantumisesta käyttäjäyrityksen ja vuokrayrityksen välillä.

### **5.1 Vuokrasopimus**

Tavallisesti käyttäjäyritys tekee niin sanotun aiesopimuksen vuokrayrityksen kanssa. Aiesopimuksella tarkoitetaan sitä, että vuokrasopimus astuu voimaan silloin, kun vuokratyöntekijä aloittaa työn käyttäjäyrityksessä. Sopimus voidaan tehdä valmiiksi, mutta se ei vielä velvoita sopimuksen osapuolia mihinkään. Käyttäjäyritys voi irtisanoa sopimuksen yleensä kuukauden irtisanomisajalla. Perustetta irtisanomiselle ei tarvita, kertoo Saku Puhakainen Go On työvoimanvuokrausyhtiöstä.



Sopimuksessa on tärkeää huomioida kaikki työvoimanvuokraukseen liittyvät keskeisimmät seikat, jotta oikeudet ja velvollisuudet sopijapuolien kesken olisivat mahdollisimman selvät, kuten alla olevasta Legit Templates Ky:n työvoiman vuokraussopimusohjeistuksesta selviää.

#### 1. Osapuolet:

Sopimuksessa on oltava vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen tiedot.

#### 2. Sopimuksen tarkoitus:

Osapuolet sopivat, että vuokrayritys vuokraa käyttäjäyritykselle vuokrahenkilöitä toimeksiannon perusteella. Vuokrayritys on vuokrahenkilöiden työnantaja ja vastaa työsuhteeseen vastuista lainsäädännön ja työehtosopimusten edellyttämällä tavalla. Toimeksiannon kestosta ja veloituksesta sovitaan tapauskohtaisesti erikseen.

#### 3. Toimeksiannon voimaantulo sekä kesto:

Toimeksianto tulee voimaan, kun osapuolet ovat hyväksyneet suullisen sopimuksen tai allekirjoittaneet kirjallisen sopimuksen. Sopimus voidaan sopia alkamaan myös siitä hetkestä, kun vuokrahenkilö aloittaa työn. Toimeksiannon kestosta sovitaan erikseen. Ellei toimeksiannon kestosta ole muuta sovittu, on toimeksianto määräaikainen tai käyttäjäyrityksen tarpeen pituinen. Käyttäjäyrityksen on ilmoitettava vuokrahenkilön työtehtävän päättymisestä vuokraajalle heti, kun se on tämän tiedossa. Irtisanomisaika toimeksiannolle on yksi kuukausi, mikäli toimeksianto kestää yli kuusi kuukautta eikä sen päättymisaikaa voida määritellä etukäteen. Toistaiseksi voimassaolevan toimeksiannon irtisanomisaika on kolme kuukautta, elleivät osapuolet ole asiasta muuta sopineet.

Kommentti: edellä mainittuun suulliseen sopimuksen hyväksymiseen voi liittyä näyttöongelma, jos sopijaosapuolten välillä ilmenee erimielisyyksiä.

#### 4. Laskutusperusteet:

Laskutushinta on suullisesti tai kirjallisesti sovittu tuntiveloitus kerrottuna tehtyjen työtuntien määrällä, ellei muuta ole sovittu. Laskutushintaan lisätään arvonnäkövero, verot ja maksut. Laskutushintaan sisältyy lisäksi lakisääteisten vakuu-

tusten maksut, työajan lyhennys- ja lomakorvaus. Vuokratyöntekijän tekemät työtunnit varmistetaan vuokratyöhenkilöä koskevalla työtuntilistalla. Toimeksiannon laskutus perustuu hyväksytyyn työtuntilistaan. Työajan ylittäessä normaalin työajan vuokrausyrityksellä on oikeus laskuttaa käyttäjäyritykseltä vuokratyöntekijän ylityökorvaus korottamalla laskutushintaa lainsäädännön tai työehtosopimuksen mukaisesti. Vuokrausyrityksellä on oikeus laskuttaa käyttäjäyritystä vuokratyöntekijälle maksettavista sunnuntai-, pyhätyö- tai viikkolepokorvauksista sadalla prosentilla. Lisäksi kulloinkin sovellettavan työehtosopimuksen lisät ja korvaukset laskutetaan käyttäjäyritykseltä. Sovellettavan työehtosopimuksen mukainen vuokratyöntekijälle maksettava lomarahana on vuokrausyrityksellä oikeus laskuttaa käyttäjäyritykseltä. Jos toimeksiannon voimassaoloaikana työehtosopimukseen tulee muutoksia palkkaan tai työehtosopimuksen määrittelemiin lisiin, korotukset nostavat laskutushintaa niiden tultua voimaan.

#### 6. Käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvoitteet:

Käyttäjäyrityksen tulee antaa vuokrausyritykselle oikeat ja riittävät tiedot toimeksiannon työtehtävistä, työajoista, kestosta, työnsuorituspaikasta, sovellettavasta työehtosopimuksesta, paikallisesta työehtosopimuksesta, vaadittavasta ammattitaidosta sekä koulutuksesta. Käyttäjäyrityksellä on oikeus käyttää vuokratyöntekijää vain vuokraajan kanssa sovittuihin työtehtäviin. Muista tehtävistä on sopijapuolten sovittava erikseen. Vuokratyöntekijän työn johtamisesta ja valvonnasta sekä työhön perehdyttämisestä vastaa käyttäjäyritys. Käyttäjäyrityksellä on tärkeä vastuu siitä, että vuokrahenkilön osalta sovelletaan työlainsäädäntöä, työehtosopimusta ja viranomais määräyksiä. Käyttäjäyrityksen on myös sitouduttava siihen, että vuokratyöntekijää kohdellaan tasa-arvolain (8.8.1986/609) ja yhdenvertaisuuslain (20.1.2004/21) mukaisesti. Vuokratyöntekijälle on käyttäjäyrityksen laadittava työaikalain (9.8.1996/605) edellyttämä työvuoroluettelo.

#### 7. Vuokraajan oikeudet ja velvoitteet:

Vuokraajan velvollisuus on huolehtia siitä, että toimeksianto kokonaisuudessaan vastaa sovittua palvelua ja että se toteutetaan riittävän ammattitaitoisesti. Vuokrausyrityksellä on vastuu vuokratyöntekijän työsuhteeseen perustuvista työnantajavelvoitteista, kuten esimerkiksi palkanmaksu, palkan sivukulut ja lakisääteiset vakuutukset. Vastuu vuokratyöntekijän sairausajan palkasta sekä arkipy-

häkorvauksista kuuluu vuokrayritykselle työlainsäädännön ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Jos käyttäjäyritys teettää vuokratyöntekijällä muita kuin vuokrayrityksen kanssa sopimia työtehtäviä on vuokrayrityksellä oikeus veloittaa käyttäjäyritystä vuokratyöntekijän todelliseen työtehtävään perustuvalla veloituksella.

#### 8. Työturvallisuus ja työterveyshuolto:

Yleisvastuu vuokratyöntekijän työturvallisuudesta on vuokrayrityksellä. Vuokrayrityksen on selvitettävä käyttäjäyritykseltä vuokratyön edellyttämät ammatti-vaatimukset ja ilmoitettava ne vuokratyöntekijälle. Vuokrayrityksen on varmistettava se, että vuokratyöntekijällä on asianmukainen ammattitaito ja kokemus suoritettavaan työhön.

Käyttäjäyrityksellä on työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 1 luvun 3 §:n edellyttämä työturvallisuusvastuu vuokrahenkilöstä. Pykälän mukaan käyttäjäyrityksen tulee erityisesti huolehtia siitä, että vuokratyöntekijä perehdytetään työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Lisäksi käyttäjäyrityksen vastuulla on, että vuokratyöntekijä saa riittävät välineet ja varusteet työn suorittamiseksi ja varmistuttava, että työskentely käyttäjäyrityksen tiloissa ja laitteilla on turvallista ja että työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) mukaiset työpaikkatarkastukset on tehty asianmukaisesti. Vuokrayritys vastaa, että vuokratyöntekijälle on järjestetty työterveyshuolto.

#### 9. Rekrytointi:

Mikäli käyttäjäyritys tai samaan konserniin kuuluva yritys ottaa vuokrayrityksen toimittaman vuokratyöntekijän palvelukseensa, on vuokrayrityksellä oikeus periä asiakkaalta rekrytointipalkkio. Mikäli rekrytointipalkkiosta ei ole erikseen sovittu, se vastaa vuokratyöntekijän yhden kuukauden keskimääräistä palkkaa.

#### 10. Sopimusrikkomus:

Toimeksianto on oikeus irtisanoa välittömästi, jos käyttäjäyritys laiminlyö maksuvelvollisuutensa. Osapuolella on oikeus purkaa toimeksianto, jos toinen osapuoli on rikkonut osapuolten välisen sopimuksen eikä huomautuksesta huoli-

matta ole korjannut menettelyään. Sopimukset voidaan purkaa myös tilanteessa, jossa toinen osapuoli asetetaan konkurssiin, yrityssaneeraukseen tai se menettää osakeyhtiölain (21.7.2006/624) 20 luvun 23 §:n mukaisesti oman pääomansa.

#### 11. Ylivoimainen este (Force Majeure):

Kummankaan osapuolen ei tarvitse vastata niistä vahingoista, viivytyksistä tai suorituksen täyttämättä jättämisistä jotka aiheutuvat osapuolten vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevista asioista ja joiden seurauksia osapuolet eivät olisi voineet ennakoida tai välttää. Ylivoimaisesta esteestä on sopijapuolen ilmoitettava välittömästi toiselle osapuolelle pienentääkseen mahdollisen aiheutuvan vahingon määrää.

#### 12. Vahingonkorvaus ja vastuunrajoitukset:

Vuokrayritys on velvoitettu vastaamaan välittömistä henkilö- ja esinevahingoista, jotka vuokratyöntekijä huolimattomuudellaan työssään käyttäjäyritykselle aiheuttaa. Käyttäjäyritykselle aiheutuvia välillisiä vahinkoja, esimerkiksi tulon menetystä ei vuokrayritys ole velvollinen korvaamaan. Käyttäjäyrityksen velvollisuus on kuitenkin korvata vuokratyöntekijän aiheuttama vahinko, jos tämä työtä tehdessään aiheuttaa sen kolmannelle. Vuokrayrityksen korvausvastuun määrä voidaan rajoittaa kaikissa tapauksissa vuokrayrityksen vastuuvakuutuksen korvausehtojen mukaisesti sekä vastuuvakuutuksen korvauksen enimmäismäärään. Vahingonkorvausta vaatiessaan on käyttäjäyrityksen vaadittava sitä kuukauden kuluttua siitä, kun korvauksen kohteena oleva tapahtuma sattui tai tapahtuma olisi pitänyt havaita. Jos käyttäjäyritys ei näin toimi, menettää se oikeuden vaatia vahingonkorvausta vuokrayritykseltä.

#### 13. Reklamointi ja ilmoitusten tekeminen:

Käyttäjäyrityksen on reklamoitava heti vuokrayritykselle ja keskeytettävä välittömästi sopimuksen perusteella tehtävä työ, mikäli toimeksianto ei vastaa laadultaan sitä, mitä on sovittu tai vuokratyöntekijän ammattitaidossa tai työskentelyssä on puutteita. Käyttäjäyrityksen on reklamoinnillaan annettava vuokrayritykselle mahdollisuus reagoida ja korjata reklamaation syy. Kaikki toimeksian-

toon tai sopimukseen perustuvat ilmoitukset, reklamaatiot ja huomautukset on tehtävä kirjallisesti toiselle sopijapuolelle.

#### 14. Työnteon estyminen:

Jos vuokratyöntekijä on sairauden, tapaturman, työsuhteen päättymisen, lakon tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi estynyt tekemään työtä, on vuokrayrityksellä oikeus käyttäjäyrityksen suostumuksella lähettää toinen vuokratyöntekijä estyneen vuokratyöntekijän tilalle. Vuokrayrityksen ei tarvitse vastata niistä vahingoista, jotka käyttäjäyritykselle mahdollisesti aiheutuu sen vuoksi, että vuokratyöntekijä on hyväksyttävän syyn vuoksi estynyt tekemästä työtä. Jos vuokratyöntekijän työnteko estyy käyttäjäyrityksestä välittömästi tai välillisestä johtuvasta syystä on käyttäjäyrityksen ilmoitettava asiasta heti vuokrayritykselle. Käyttäjäyrityksellä on sellaisissa tilanteissa oikeus keskeyttää vuokrahenkilön työnteko päättymään kohtuullisen ajan kuluessa käyttäjäyrityksen ilmoituksesta lukien. Kohtuullisen ajan pituus on sovittava osapuolten välillä tapauskohtaisesti. Aikaan yleisesti vaikuttaa työnteon estymisen syy ja toimeksiannon ja työnteon kesto aika.

#### 15. Salassapito:

Sopimuksella osapuolet sitoutuvat pitämään salassa toisiltaan saadut luottamukselliset tiedot, ja olemaan käyttämättä muihin tarkoituksiin kuin sopimus ja toimeksianto velvoittavat. Salassapitovelvollisuus ei kuitenkaan koske sellaisia tietoja ja aineistoja, jotka ovat yleisesti saatavilla tai jonka sopimusosapuoli on saanut kolmannelta osapuolelta ilman salassapitovelvollisuutta. Myös vuokrayrityksen vuokratyöntekijöiden on sitouduttava vaitiolovelvollisuuteen sellaisista käyttäjäyrityksen asioista, joita he ovat saaneet toimeksiannoissa määrättyä työtehtävää hoitaessaan. Jos käyttäjäyrityksen työtehtävät niin vaativat, se voi tehdä erillisen salassapitosopimuksen vuokratyöntekijän kanssa. Vuokrayritys ei silloin ole kyseisen sopimuksen osapuolena mitenkään. Salassapitoon liittyvät oikeudet ja velvoitteet pysyvät voimassa edeltä sovitun ajan sopimuksen päättymisen jälkeen.

#### 16. Sopimuksen siirtäminen:

Sopimusosapuolilla ei ole oikeutta siirtää sopimusta kolmannelle osapuolelle ilman, että toinen sopimusosapuoli antaa siihen kirjallisen suostumuksen.

#### 17. Riitaisuudet:

Yleensä osapuolet pyrkivät ratkaisemaan riitatilanteet ensisijaisesti neuvottelemalla. Jos neuvottelemalla ei kuitenkaan päästä sopimukseen, riidan ratkaisee vuokrayrityksen kotipaikan alioikeus.

#### 18. Sopimuksen loppuksi:

Sopimuksen loppuun laitetaan vielä päivämäärä ja paikka sekä molempien sopimuksen osapuolien tai edustajien allekirjoitukset.

### **5.2 Tilaajan eli käyttäjäyrityksen selvitysvelvollisuus**

Tilaajan selvitysvelvollisuudesta säättää tilaajavastuulaki (1233/2006), jonka tarkoituksena on parantaa yritysten tasavertaista kilpailua sekä työehtojen noudattamista. Lisäksi lain tarkoituksena on torjua harmaata taloutta sekä talousrikollisuutta. Laki tuli voimaan 1.1.2007 ja siitä lähtien alihankinnoista tai työvoimanvuokrauksesta sopimuksia tekevät yritykset ovat voineet vaatia, että sopimuspuolina ja työnantajina lakisääteiset velvoitteet täyttyvät. (TilaajavastuuL 1§.).

Kyseistä lakia sovelletaan käyttäjäyritykseen, joka on tehnyt työsopimuksen Suomessa tai ulkomailla toimivan vuokrayrityksen kanssa, joka on siirtänyt työntekijän tämän suostumuksesta toisen työnantajan palvelukseen. (TilaajavastuuL 2§ ja 3§.).

Laki lisää yritysten paperityötä ja laki koskee kaikkia yrityksiä, myös julkisia hankintoja tekeviä yksiköitä. Työvoimanvuokrausta harjoittavan yrityksen kannattaa varautua antamaan kyseinen lain vaatima selvitys jo sopimusta tehdessään, lisäksi käyttäjäyritykselle voi seurata selonottovelvollisuuden laiminlyönnistä huomattava laiminlyöntimaksu. Vaikka lakia pääasiallisesti sovelletaankin käyttäjäyritykseen, kannattaa myös työvoimanvuokrausta harjoittavan yrityksen varautua antamaan lain vaatima selvitys jo tarjoustusta tai sopimusta tehdessään. (Sotka, 2007, 14.)

Selvitysvelvollisuus tulee voimaan tilanteissa, joissa vuokratyöntekijöiden yhteenlaskettu työskentely käyttäjäyrityksessä on yli kymmenen päivää tai jos alihankintasopimuksen kokonaisarvo ylittää 7500 euroa. Ensisijainen velvollisuus tarvittavien tietojen pyytämiseksi toiselta sopimuskumppanilta on käyttäjäyrityksellä. Vuokrayrityksellä on velvollisuus toimittaa tiedot käyttäjäyritykselle, mutta käyttäjäyrityksen on varmistuttava siitä, että tiedot eivät ole yli kolmea kuukautta vanhoja. Tilaajavastuuta koskeva laki velvoittaa käyttäjäyritystä varmistumaan siitä, että niiden kanssa vuokratyötä harjoittavat yritykset täyttävät omalta osaltaan lakisääteiset velvollisuudet. Selvitysvelvollisuudesta on mahdollista poiketa, jos voidaan perustellusti luottaa siihen että sopimusosapuolet täyttävät lakisääteiset velvollisuutensa. Tällainen tilanne on esimerkiksi, kun sopimusosapuolten toiminta on vakiintunutta, osapuolten toiminta on jatkunut pitkään tai on jokin muu syy pitää vuokrayritystä luotettavana. (Asianajotoimisto Laakso, Lukander & Ruohola Oy.)

Käyttäjäyritys voi hankkia selvityksen vaatimat tiedot myös itse. Lisäksi käyttäjäyrityksellä on oikeus hyväksyä myös muun kuin viranomaisen antama selvitys, jos sen antaja on yleisesti luotettava tietojen arvioija tai ylläpitäjä. (TilaajavastuuL, 5§.)

### **5.2.1 Mitä on selvitettävä**

Ennen kuin vuokrayritys ja käyttäjäyritys tekevät sopimuksen, jossa sopimusosapuolet sopivat vuokratyövoiman käytöstä, on käyttäjäyrityksen vaadittava tilaajavastuulain 5 pykälän mukaan vuokrayritykseltä selvitys seuraavista asioista:

1. Onko yritys ennakkoperintälain (1118/ 1996) mukaisessa ennakkoperintärekisterissä sekä työnantajarekisterissä? Lisäksi yrityksen on oltava arvonlisäverolain (1501/1993) mukaisessa rekisterissä.
2. Kaupparekisteriote, josta selviävät yrityksen viralliset tiedot, esimerkkinä toiminimi, toimiala, hallitus, edustamisoikeudet ja yhteystiedot.
3. Todistus siitä, että yritys on maksanut veronsa sekä todistus verovelasta ja sen maksamisesta.

4. Yrityksen on toimitettava todistukset eläkevakuutusten ottamisesta sekä eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta. Lisäksi on toimitettava eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus mahdollisista erääntyneistä eläkevakuutusmaksuista.

5. Sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista toimitettava selvitys.

Jos sopimus on voimassa yli kaksitoista kuukautta, on vuokrayritys velvollinen toimittamaan kohtien 3 ja 4 tiedot sopimussuhteen aikana 12 kuukauden välein. Kohdan 1 ja 2 todistukset on säilytettävä vähintään kaksi vuotta siitä, kun sopimuksessa sovittu työ on päättynyt. (TilaajavastuuL, 5§.)

### **5.2.2 Laiminlyöntimaksu**

Selvitysvelvollisuuden laiminlyönnistä voi käyttäjäyritys joutua maksamaan laiminlyöntimaksua. Maksun suuruudeksi on laissa määriteltä vähintään 1500 euroa ja enintään 15 000 euroa. Maksun suuruuteen vaikuttavat selvitysvelvollisuuden rikkomisen aste, laatu ja laajuus sekä sopimusosapuolten sopimuksen arvo. Laiminlyöntimaksun alentavana tekijänä huomioidaan käyttäjäyrityksen pyrkimys vähentää laiminlyönnin vaikutuksia, ja korottavana tekijänä pidetään olosuhteita, toistuvuutta sekä suunnitelmallisuutta.

Laiminlyöntimaksu voidaan määrätä myös tilanteissa, joissa käyttäjäyritys on tehnyt sopimuksen liiketoimintakiellosta annetun lain (1059/1985) tarkoitettuun liiketoimintakieltoon määrätyn yrityksen kanssa tai jos käyttäjäyrityksen on täytynyt tietää, että vuokrayrityksellä ei ole tarkoitus täyttää sopimuspuolena ja työnantajana lain määrittämiä velvoitteitaan. Jos laiminlyönti on vähäinen olosuhteet huomioon ottaen, on mahdollista jättää laiminlyöntimaksu määräämättä. (TilaajavastuuL, 9§.)

### **5.2.3 Laiminlyöntimaksun määrääminen**

Laiminlyöntimaksu on maksettava päätöksen mukaisessa määrääjässä. Päätöksen laiminlyöntimaksusta tekee aina työsuojelupiirin työsuojelutoimisto. Laiminlyöntimaksua koskeva päätös voi vanhentua, ellei maksunmääräämistä koskeva asia ole tullut vireille kahden vuoden kuluessa siitä, kun sopimusta koske-



va työ on päättynyt. Käyttäjäyrityksellä on oikeus hakea päätökseen muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen. Laiminlyöntimaksu maksetaan valtiolle, ja maksun perimiseen voidaan soveltaa ulosottotoiminnasta annettua lakia (Ulosotto-laki 2007/621; TilaajavastuuL, 10§.)

#### **5.2.4 Valvonta**

Tilaajavastuulain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Valvonta tapahtuu työsuojelunvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaan. Työsuojeluviranomaisilla on oikeus saada käyttäjäyritykseltä nähtäväksi selvitysvelvollisuuteen liittyvät dokumentit. Jos tarkastaja huomaa, että selvitysvelvollisuutta on rikottu, hänen täytyy välittömästi ilmoittaa asiasta työsuojelupiiriin työsuojelutoimistoon, joka vie asian käsiteltäväksi. (TilaajavastuuL, 12§.)

## **6 VAHINGONKORVAUSVELVOLLISUUS**

Vahingonkorvausvelvollisuudesta säädetään työsopimuslain 12. luvussa, jonka 1 §:n mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta johtuvia velvollisuuksia, on korvattava siten aiheuttamansa vahinko. Työntekijä joutuu korvausvastuuseen, jos hän tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsopimusta tai työsopimuslain säädöksiä. Aiheutettu vahinko on korvattava vahingonkorvauslain (412/ 1974) 4 luvun 1§:ssä olevien säädösten mukaan.

Kuten aikaisemmin opinnäytetyössä olen todennut, voidaan vuokratyösuhde ajatella kolmikantaisena sopimuksena. Sillä on oma vaikutuksensa vahingonkorvausvelvollisuuden määräytymiseen. Keskeisenä vahingonkorvauksen määräytymisperusteena on se, kuka vahingon aiheuttaa ja toisaalta taas, kuka on vahingonkärsijän asemassa. Vahingonaiheuttajasubjektina voi olla vuokratyöntekijä, käyttäjäyritys tai vuokratyörytys ja vahingonkärsijän roolissa vuokratyöntekijä, käyttäjäyritys, vuokratyörytys tai jokin muu ulkopuolinen subjekti. (Kröger & Hjelt, 2007, 39.)

## **6.1 Vahingonaiheuttajana työntekijä**

Koska vuokratyöntekijän ja vuokrayrityksen välillä vallitsee työsuhde, ei vuokratyöntekijän vahingonkorvausvastuu eroa tavanomaisista työsuhteista. Vahinkotilanteessa tulee silloin sovellettavaksi edellä mainittu työsopimuslain 12 luvun 1§:n säännös. Korvausvelvollisuuden syntyminen edellyttää, että rikkomus on tuottamuksellista. Vuokratyöntekijän syyllistyttyä vain lievään tuottamukseen ei vahingonkorvausvastuuta synny. On myös mahdollista, että vuokratyöntekijän vahingonkorvausvastuuta kohtuullistetaan. (Kröger & Hjelt, 2007, 39.)

Mikäli vuokratyöntekijä aiheuttaa vahinkoa käyttäjäyritykselle, se eroaa edellisestä sen vuoksi, että vuokratyöntekijällä ei ole työsuhdetta käyttäjäyritykseen. Jos vuokratyöntekijä esimerkiksi rikkoo käyttäjäyrityksen omaisuutta, sovellettavaksi ei tulekaan työsopimuslaki, vaan vahingonkorvauslain 4 luvun 1§:n säädös. Käyttäjäyrityksen katsotaan olevan tällöin vertauskuvallisesti sivullisen asemassa. (Kröger T., 2007, 39.)

Sivulliselle aiheuttamastaan vahingosta vuokratyöntekijä vastaa vahingonkorvauslain 4 luvun 1§:n säädöksen mukaan. Vahingonkorvauslain 6 luvun 2§:n mukaan työnantajalla (vuokrayritys) on kuitenkin niin sanottu isännänvastuu, jonka mukaan työnantaja on lähtökohtaisesti velvollinen korvaamaan työntekijän aiheuttaman vahingon.

## **6.2 Vahingon aiheuttajana käyttäjäyritys**

Käyttäjäyrityksen menettelystä johtuvasta vuokratyöntekijään kohdistuvaan vahinkoon sovelletaan vahingonkorvauslakia. Perusteluna siihen on se, että käyttäjäyritys ei ole vuokratyöntekijän työnantaja vaan käyttää työsopimuslaissa säädettyä direktio-oikeutta vuokratyöntekijään. Käyttäjäyrityksellä ei myöskään ole sopimussuhdetta vuokratyöntekijän kanssa. (Kröger & Hjelt, 2007, 39.)

## **6.3 Isännänvastuu käyttäjäyrityksessä**

Isännänvastuun määräytyminen vuokrayrityksen näkökulmasta on tulkinnallisesti selvä, koska työntekijän vuokraaminen toiselle yritykselle ei vapauta vuokrayritystä vahingonkorvauslain mukaisesta isännänvastuusta. Ristiriitaista olisi, jos vuokrayritys voisi sulkea isännänvastuunsa pois vuokraamalla työntekijänsä

toisen yrityksen palvelukseen. Sopimus olisi silloin tehty kolmannen vahingoksi. Kyseiset sopimukset ovat lähtökohtaisesti oikeudessa pätemättömiä. (Norros, 2007, 538.)

Huomattavasti mutkikkaampi on kysymys käyttäjäyrityksen isännänvastuusta. Vahingonkorvauslain 3 luvun 1§:ssä on lueteltu pitkä lista erilaisia työntekijään verrattavia henkilöitä, jotka kuuluvat isännänvastuun piiriin. Tekstistä ei kuitenkaan löydy mitään sellaista rinnastusta, josta voitaisiin päätellä vuokratyöntekijän kuuluvan käyttäjäyrityksen isännänvastuun alaisuuteen. Ongelmana on myös se, että vahingonkorvauslaissa ei ole tuotu esille mahdollisuutta kahdesta isännänvastuun kantajasta. (Norros, 2007, 538.)

Velvoiteoikeuden pääsääntöjen nojalla näyttäisi kuitenkin siltä, että vahingonkorvauslakia tulisi tulkita väljästi. Usean isännän yhteisvastuu olisi silloin mahdollinen, koska sitä ei nimenomaisesti suljeta pois. Vahingonkorvauslain 6 luvun 2§:ssä säädetään, että jos vahingon on aiheuttanut kaksi tai useampia henkilöitä, kukin pääsääntöisesti vastaa vahingon koko määrästä suhteessa vahingonkärsijään. (Norros, 2007, 541.)

Perusteluina käyttäjäyrityksen isännänvastuulle voidaan käyttää esimerkiksi käyttäjäyrityksen mahdollisuutta valvoa työntekijänsä toimintaa, tavoite ohjata työstä aiheutuvat vahingot siitä hyötyvän vastattavaksi, työnsuorittajan oikeus hankkia vastuuvakuutus, sekä vahingonkärsijän vaikeus näyttää työntekijän laiminlyönti henkilöstönsä valvonnassa. Lisäksi perusteluna on esitetty näkökulma, jonka mukaan vahingon kärsijän on mahdoton tunnistaa, ketkä tietyn yrityksen henkilöstöstä ovat omia ja ketkä vuokratyöntekijöitä. Silloin vahingonkärsijän korvausoikeus saataisi olla riippuvainen sattumanvaraisesta seikasta. Eli onko vahingonaiheuttaja ollut työsuhteessa käyttäjäyritykseen vai ei? Isännänvastuun syntymättä jättäminen merkitsisi vastuunrajoitusta, mikä taas heikentäisi sivullisen asemaa. (Norros, 2007, 541.)

#### **6.4 Vahingon aiheuttajana vuokrayritys**

Vuokrayritys on vuokratyöntekijän työnantaja. Tämän oikeudellisen aseman vuoksi vuokrayrityksen aiheuttaessa vahinkoa vuokratyöntekijälle sovelletaan työsopimuslain 12 luvun 1§:n kohtaa, jonka mukaan työnantaja on velvollinen

korvaamaan työntekijälle aiheuttamansa vahingon. Työnantajan vastuu on tuotamusperusteista vastuuta mikä tarkoittaa, että korvauksen perusteena on huolimattomuus. Työnantajalla on velvollisuus vastata myös edustajansa vahingosta. Vahingon sattuessa on työnantajan korvattava työntekijälle niin sanottu täysi vahinko eli kaikki se vahinko, jonka työnantaja on menettelyllään aiheuttanut. (Kröger & Hjelt, 2007, 40.)

## **6.5 Käyttäjärityksen ja vuokrausyrityksen suhde vahingonkorvaustilanteessa**

Kun jaetaan käyttäjä- ja vuokrayrityksen suhdetta vahingonkorvaustilanteessa, ratkaisevaa on yritysten välinen sopimus. Sovellettavaksi eivät siis voi tulla vahingonkorvauslain säännökset. Koska vahingonkorvausvelvollisuus ratkaistaan sopimussuhteen perusteella, on molempien osapuolten kannalta tärkeää, että sopimus on laadittu huolellisesti. (Kröger & Hjelt, 2007, 39.)

Oikeustapausesimerkki, KKO:2005:135:

Vuokrayritys oli toimittanut vuokratyövoimaa käyttävään huoltoasemaliikkeeseen vuokratyöntekijän, joka oli työvuoronsa aikana anastanut rahaa huoltoaseman kassakaapista. Vuokrayritystä vastaan ajettu kanne hylättiin, koska yritys oli menetellyt asianmukaisesti työntekijän valinnassa eikä sen katsottu työvoimanvuokrausta koskevassa sopimuksessa ottaneen vastuuta edellä selostetun kaltaisista vahingoista, jotka eivät sen takia aiheuttaneet sopimusrikkomusta.

Korkeimman oikeuden perusteluna oli se, että asia koski vuokrayrityksen vastuuta tapahtuneesta vahingosta, jonka työntekijän se oli käyttäjäritykseen sopimuksen perusteella toimittanut. Asiaan vaikutti myös se, että vuokratyöntekijän toiminta ja aiheutettu vahinko oli tahallista. Yritysten välillä olevan sopimussuhteen vuoksi asiassa ei sovellettu vahingonkorvauslain säännöksiä työnantajan vastuusta, jotka koskevat sopimussuhteen aiheutettuja vahinkoja. (Kröger & Hjelt, 2007, 61.)

## **7 ILMOITUS VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTÖSTÄ**

Harkitessaan vuokratyövoiman käyttöä pitää yrityksen ilmoittaa asiasta henkilöstöryhmien edustajille, joiden edustamien työntekijöiden työskentelyyn työvoiman vuokraaminen vaikuttaisi. Kyseinen ilmoitus on yrityksen annettava, ennen kuin sopimus vuokratyönkäytöstä tehdään. Ilmoitusvelvollisuus koskee yrityksiä, joissa työskentelee yli 20 henkilöä. (Toimihenkilöunioni 2009.)

### **7.1 Mitä ilmoitettava?**

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) ei määrää sitä, missä muodossa ilmoitus annetaan tai miten se annetaan. Asiasta säättää kunkin alan oma työehtosopimus. Ellei työehtosopimus asiasta anna ohjeistusta, työpaikalla voidaan sopia, että tiedot annetaan esimerkiksi erillisellä lomakkeella. (Toimihenkilöunioni, 2009.) Henkilöstöryhmän edustajalle on ilmoitettava seuraavat asiat:

- käytettyjen vuokratyöntekijöiden määrä
- vuokratyöntekijöiden työtehtävät ja työkohteet
- sopimuksen kesto aika
- ajanjaksot, jolloin vuokratyötä käytetään.

Työnantajan on otettava vastuu siitä, että tiedot on annettu ymmärrettävästi ja siten, että antamisajankohta on myöhemmin todennettavissa. (Toimihenkilöunioni 2009.)

### **7.2 Vuokratyövoiman käyttö ja yhteistoimintamenettely**

Henkilöstön edustajan saatua edellä mainitun ilmoituksen on edustajalla oikeus viedä vuokratyövoiman käyttöä koskeva asia käsiteltäväksi yhteistoimintamenettelyssä. Vaatimus YT-menettelyn pitämisestä on tapahduttava viimeistään ilmoitusta seuraavana toisena työpäivänä. Yhteistoimintamenettely on järjestettävä viikon kuluessa siitä, kun sitä koskeva vaatimus on esitetty. Neuvotteluissa on käsiteltävä työnantajan harkitseman sopimuksen perusteet, niiden vaikutukset yrityksen omiin työntekijöihin sekä vuokratyövoiman vaihtoehdot. Neuvottelujen aikana yritys ei saa tehdä sopimuksia vuokratyövoima käytöstä. (Toimihenkilöunioni 2009.)

### **7.3 Yhteistoiminta velvollisuuden raukeaminen**

Yritys ei ole yhteistoimintavelvollinen, jos se teettää vuokratyöntekijöillä sellaista työtä, jota yrityksen työntekijät eivät normaalisti tee. Toisena neuvotteluista vapauttavana seikkana on yrityksen tarve saada asennus-, korjaus- tai huoltotyötä, jota yrityksen oma henkilökunta ei ole kykenevä tekemään. Myöskään vuokratyön lyhytaikaisuus ja työvoiman nopea tarve eivät velvoita yhteistoiminnan järjestämiseen. Yrityksen on kuitenkin kaikissa tapauksissa ilmoitettava aikeestaan käyttää vuokratyöntekijöitä. (Toimihenkilöunioni 2009.)

### **7.4 Sanktiot**

Yhteistoimintalain 9 luvun 67§:n mukaan yhteistoimintalaissa säädettyjen yhteistoimintavelvoitteiden rikkominen on rangaistava teko. Työnantajan tai työnantajan edustajan tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkoessa säädöstä voidaan hänet tuomita yhteistoimintavelvoitteen rikkomisesta sakkoon. Työnantajan ja tämän edustajan välinen vastuu määräytyy rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:n säädösten mukaan.

## **8 KÄYTTÄJÄYRITYKSEN SUHDE VUOKRATYÖNTEKIJÄÄN**

Vaikka vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä tasa-arvoisena työntekijänä yrityksen varsinaisten työntekijöiden kanssa, voidaan vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen suhdetta luonnehtia epätyypilliseksi työsuhteeksi. Vuokratyön kolmikantaisen suhteen takia liittyy useisiin säännöksiin erityispiirteitä.

### **8.1 Direktio-oikeus**

Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole minkäänlaista sopimussuhdetta. Työsopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentti määrittelee käyttäjäyrityksen aseman suhteessa vuokratyöntekijään seuraavasti: Kun työnantaja (vuokrayritys) antaa työntekijän (vuokratyöntekijä) tämän suostumuksesta toisen yrityksen (käyttäjäyritys) käyttöön, siirtyvät käyttäjäyritykselle oikeudet johtaa ja valvoa työntekoa. Lisäksi siirtyvät myös työn tekemiseen ja järjestämiseen liittyvät velvollisuudet.

Tärkeää direktio-oikeutta määriteltäessä on se, että käyttäjäyrityksen direktio-oikeus ei voi olla laajempi kuin työnantajalla. Jos esimerkiksi työsopimuksessa

on sovittu vuokratyöntekijän työhönsijoituspaikka, ei työnantajalla ole direktio-oikeuteen perustuvaa oikeutta muuttaa sitä. Käyttäjäyrityksen direktio-oikeus kattaa vain sen osan, mikä on tarpeen vuokratyöntekijän työntekovelvollisuuden täyttämiseksi. Käyttäjäyrityksen direktio-oikeutta on mahdollista rajoittaa sopimusehdoilla, jotka vuokrayritys ja vuokratyöntekijä ovat sopineet. Käytännössä tällaiset sopimukset voisivat koskea esimerkiksi työaika, työntekopaikkaa ja työtehtäviä. (Sädevirta, 2002, 33.)

Direktio-oikeuden tulkinnallisiin ongelmiin voivat johtaa tilanteet, joissa vuokratyöntekijä tekee esimerkiksi siivous- tai asennustyötä jonkin toisen yrityksen tiloissa, kuin missä varsinainen käyttäjäyritys toimii. Tällaisten tilanteiden tulkintaan, joissa laista ei suoranaisesti säädöstä löydy, käytetäänkin apuna aikaisempaa oikeuskäytäntöä.

Työn johto- ja valvontaoikeutta tutkiessani kävi ilmi, että direktio-oikeus ei ole yksiselitteinen asia. Sitä voidaan työsopimuksin tai työehtosopimuksin laajentaa tai supistaa siitä, mitä se lain mukaan muuten olisi. Sitä ei kuitenkaan voida sopimuksin kokonaan poistaa, koska silloin oikeussuhde ei olisi enää luonteeltaan työsopimus.

## **8.2 Vuokratyöntekijän koeaika**

Koeajasta säädetään TSL 1 luvun 4§:ssä. Siinä on todettu, että työnteon aloittaminen voi alkaa enintään neljän kuukauden koeajalla. Koeajan aikana työsopimus on mahdollista purkaa molemmin puolin. Mikäli työsuhde kestää vähemmän kuin kahdeksan kuukautta, saa koeaika olla enintään puolet työsopimuksen kestosta.

Koeaikana työsuhde on voimassa normaalisti, mikä tarkoittaa sitä, että molemmilla osapuolilla on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muissakin työsuhteissa. Erona on vain se, että koeaikana työsopimus on mahdollista purkaa puolin ja toisin ilman minkäänlaisia perusteita. Työsopimuslaissa kuitenkin säädetään, että purkuperusteena ei saa käyttää koeajan tarkoitukseen nähden epäasiallista perustetta. Työsopimusta ei myöskään saa purkaa loukkaamalla työsopimuslain 2 luvun 2§:n syrjintäkieltoa.

Koeaikaan liittyvä oikeustapaus:

Helsingin hovioikeus 16.9.2004 03/490, vuokratyöntekijä, työsuhde ja koeaika.

A oli ollut työsuhhteessa vuokrausyritykseen B, joka oli vuokrannut A:n edelleen käyttäjäyritykseen C. Kun A:n työsuhde B:hen oli päättynyt, C oli palkannut A:n toistaiseksi voimassa olevaan työsuhhteeseen. Työsopimukseen oli otettu koeaikaehto. Työnantaja C oli koeajan kuluessa purkanut A:n työsopimuksen. A:n mielestä koeaikaehto oli mitätön, koska hän oli jo aiemmin vuokratyöntekijänä toiminut samassa yrityksessä samanlaisissa tehtävissä kuin, mitä myöhemmin solmittu työsopimus koski. (Edilex).

Hovioikeuden mukaan työnantajalla oli oikeus koeaikaehtoon työsopimuksessa. Hovioikeuden mielestä työsuhhteessa tehty työ ja työvoiman vuokraus olivat sekä luonteeltaan että muodoltaan erilaisia. A oli ollut yrityksessä C ainoastaan määräaikaisena vuokratyöntekijänä, kun taas A:n ja C:n myöhemmin tekemä työsopimus oli toistaiseksi voimassa oleva. Lisäksi kyseessä oli A:n ja C:n ensimmäinen voimassa oleva työsuhde, koska vuokratyöntekijällä ei ole työsopimussuhdetta käyttäjäyritykseen. Näillä perusteilla tilannetta ei voitu verrata niihin tilanteisiin, joissa koeaikaehto oli otettu samojen osapuolten välillä solmittuihin perättäisiin työsopimuksiin.

Oikeuskäytännön ja kirjallisuuden mukaan työntekijän aiempi suhde saman työnantajan palveluksessa voi tehdä uuteen työsopimukseen tehdyn koeaikaehdon mitättömäksi, jos koeaikaehdon tarkoituksena on kiertää työsopimuksen päättämistä koskevia lainsäädäntöjä (Mäkinen A., 2004, 10). Mikäli työntekijän työtehtävissä tai työntekijän edellytyksissä tehdä työ ei ole tapahtunut muutosta, ei koeaikaehtoa saa pääsääntöisesti ottaa uuteen työsopimukseen (HE 157/200, 62). Käytännössä tällainen tilanne on silloin, kun työntekijä solmii useita peräkkäisiä määräaikaisia työsopimuksia saman työnantajan kanssa.

Siinä tapauksessa, että työntekijä on tehnyt samanlaisia töitä aikaisemmassa työpaikassa, jota erityönantajan kanssa solmittu sopimus koskee, ei koeaikaehdon ottamiselle työsopimukseen ole estettä. Tällöin työnantajalla on mahdollisuus arvioida työntekijän soveltuvuutta juuri kyseessä olevassa työsuhhteessa. (Mäkinen, 2004, 10.)



### 8.3 Vuokratyöntekijän kohtelu käyttäjäryityksessä

Tarkasteltaessa vuokratyöntekijän kohtelua käyttäjäryityksessä voidaan lähtökohtana pitää työsopimuslain 2 luvun 2§ säädöstä, jonka mukaan työnantaja ei saa syrjiä työntekijöitä ilman hyväksyttävää perustetta. Syrjiminen on kielletty muun muassa iän, terveydentilan ja kansallisen tai etnisen alkuperän vuoksi. Lisäksi kyseiseen lain kohtaan on sisällytetty kielto soveltaa epäedullisempia työehtoja määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa. Huomattavaa on, että syrjintäkielto koskee jo työhönottovaihetta. (Ilvonen & Keinänen, 2009, 10.)

Käyttäessään direktio-oikeutta on käyttäjäryityksellä velvollisuus kohdella vuokratyöntekijöitä tasapuolisesti suhteessa omiin työntekijöihin koskien työaikaa, työntekopaikkaa, työtehtäviä sekä työsuorituksia (Sädevirta, 2002, 49). Tarkennettaessa tasapuolisen kohtelun velvoitetta on todettu, että sillä nimenomaisesti tarkoitetaan ainoastaan niitä yrityksen omia työntekijöitä jotka ovat vuokratyöntekijään verrattuna vastaavassa asemassa (Ilvonen & Keinänen, 2009, 11). Hallituksen esityksessä HE 157/ 200 vp todetaan, että toisiinsa verrattavia työntekijöitä on kohdeltava samanlaisissa tilanteissa tasavertaisesti. Tosiasiassa tasavertaisuus ei kuitenkaan aina toteudu esimerkiksi irtisanomistilanteissa. Käyttäjäryitys voi halutessaan vaihtaa vuokratyöntekijän toiseen ilman yhtä painavaa perustetta, kuin jos olisi kyse yrityksen omasta työntekijästä. Vaihtamisperusteeksi voi riittää se, että vuokratyöntekijä ei saa työssään riittävästi tulosta aikaan tai on muuten sopimaton kyseiseen työtehtävään. Irtisanomisperustetta ei siis tarvita, mutta syy ei saa olla syrjivä esimerkiksi iän tai terveydentilan perusteella. Tästä näkökulmasta katsottuna vuokratyöntekijät ovat ryhmä, jota voidaan kohdella eriarvoisesti kuin yrityksen omaa henkilöstöä. (Ilvonen & Keinänen, 2009, 11.)

Tarkasteltaessa syrjintäkieltoa käyttäjäryityksen näkökulmasta on huomioitavaa se, että syrjintäkiellon sisältö on sama, kuin Suomen perustuslain (PL, 731/1999) 2 luvun 6§:n yhdenvertaisuussäännös ja perussäännöksethän vaikuttavat osaltaan työsopimuslain tulkintaan. (Tiitinen & Kröger T., 2003, 110.) Tästä voidaankin tehdä johtopäätös, että syrjintäkiellon rikkominen voisi olla rangaistavaa myös käyttäjäryitykselle.

Päivittäisessä työskentelyssä vuokratyöntekijän kohtelun ongelmat liittyvät usein palkkaukseen, sairauspoissaoloihin, koulutukseen, henkilökuntaetuihin ja kehityskeskusteluihin. Vuokratyöntekijästä voi helposti tuntua joutuneensa syrjityksi, jos hän ei esimerkiksi saa osallistua yrityksen kesäjuhliin tai pikkujouluihin. R. Viitalan ja J. Mäkipelkolan selvityksen ”Näkökulmia vuokratyöhön” mukaan vuokratyörytysten kanta vuokratyöntekijän kohteluun oli usein se, että mitä kauemmin vuokratyöntekijä oli käyttäjäyrityksessä työskennellyt, sen yhdenmukaisempi tulisi kohtelun olla suhteessa yrityksen omiin työntekijöihin. Käyttäjäyritysten tulisi ymmärtää se ja sisällyttää tarvittaessa sopimukseen parhaaksi katsomiaan etuja.

Vuokratyöntekijän syrjintää voi työyhteisötasolla ilmetä myös yrityksen omien työntekijöiden taholta. Työntekijät voivat kokea vuokratyövoiman käytön uhkana omalle työlleen ja reagoida tilanteeseen esimerkiksi sulkemalla vuokratyöntekijän pois työyhteisöstään. Tällaisissa tilanteissa on yrityksen esimiesten rooli erittäin tärkeä. Heidän tulee puuttua tilanteeseen mahdollisimman pian voidakseen estää tilanteen mahdolliset negatiiviset vaikutukset työmoraliin ja työtehokkuuteen.

## **9 KUNTASEKTORI VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÄJÄNÄ**

Yksityissektoriin verrattuna työvoimanvuokrausta on käytetty kuntasektorilla vähän, mutta tulevaisuudessa se voi tuoda oman ratkaisunsa erilaisten palvelujen ja haasteiden ratkaisemiseksi. (Korhonen & Pauni, 4.)

Yleisin syy käyttää vuokratyövoimaa kuntasektorilla on paikata lyhytaikaisia, muutaman päivän poissaoloja. Joissakin tapauksissa voidaan korvata myös sijaisuuksia.

Tarkasteltaessa kuntasektoria toiminnalliselta kannalta olisi tärkeää huomioida se mahdollisuus, että vuokratyövoiman käyttö vapauttaa kunnan omien työntekijöiden voimavaroja ja antaa mahdollisuuden kohdentua paremmin ydintehtäviin. Toisaalta, jos työpaikassa työskentelee monien eri työnantajien työntekijöitä, voi siitä seurata kustannuksia sekä tuottavuuden heikkenemistä. Sen vuoksi vuokratyövoimankäytön tulisi olla hyvin ennakoon suunniteltua. (Korhonen & Pauni, 8). Julkisen sektorin käyttämään työvoimanvuokraukseen liittyy monia

strategisia kysymyksiä, kuten esimerkiksi, käytetäänkö vuokratyövoimaa parin päivän sijaisuuksiin vai pitkäaikaisiin työtehtäviin. Selvitettävä olisi myös esimerkiksi salassapitoon ja tietosuojaan liittyvät näkökulmat. Tämä tarkoittaisi sitä, että olisi selvitettävä, onko vuokratyövoiman käyttäminen kaikissa tehtävissä edes mahdollista tai vaatiiko sen käyttäminen joitakin erityisjärjestelyjä. Esimerkiksi työsuhteessa olevalla vuokratyöntekijällä ei ole oikeutta käyttää julkista valtaa. (Korhonen & Pauni, 7.)

Kunnallisella organisaatiolla vuokratyönkäyttäjänä on samat lakisääteiset velvollisuudet kuin yksityisellä organisaatiolla. Organisaatiolla on oikeus ja velvollisuus työnteon johtamiseen ja valvontaan, lisäksi sillä on vastuu työntekijän turvallisuudesta sekä oikeudenmukaisesta kohtelusta. (Korhonen & Pauni, 7.)

Julkisen sektorin suunnitellessa työvoimanvuokrausta on sen otettava huomioon hankintoihin liittyvä lainsäädäntö. Pääsääntöisesti vuokratyövoiman käyttö vaatii kilpailutuksen. Julkisella sektorilla sovelletaan hankintalakia (348/2007) sekä hankinta-asetuksia (614/2007).

### **9.1 Taloudelliset hyödyt organisaatiolle**

Kuntahallinnon suurimmat investoinnit ovat henkilöstöresurssit, joten sen vuoksi se on myös tärkeä strateginen menestystekijä. Vuokratyövoiman käytön taloudellista vaikutusta voi olla vaikeaa arvioida suoraviivaisesti, koska yksittäistapauksissa vuokratyöntekijä maksaa enemmän, mutta taas toisaalta henkilöstösivukulut jäävät kokonaan vuokratyöyrityksen vastuulle. Kokonaistaloudellisesti tarkasteltuna toimivat ja joustavat käytänteet voivat maksaa itsensä takaisin, lisäksi voidaan varmistaa erilaisten palveluprosessien toimivuus. (Korhonen & Pauni, 10.)

Vuokratyövoiman käytöllä voidaan joissakin tilanteissa minimoida taloudellisia riskejä. Esimerkiksi jos organisaation oma työntekijä sairastuu, tulevat siitä aiheutuneet kulut organisaatiolle maksettavaksi, mutta vuokratyöntekijän sairastuessa on mahdollista saada ilman lisäkustannuksia toinen henkilö tilalle (Korhonen & Pauni, 10). Tarkasteltaessa kokonaisuutta taloudellisuuden ja toiminnallisuuden näkökulmasta voi vuokratyövoiman käyttö olla julkiselle sektorille hyvinkin kustannustehokas tapa toimia. (Korhonen & Pauni, 7.)

## 9.2 Toiminnalliset hyödyt organisaatiolle

Keskeisimpinä toiminnallisina hyötyinä vuokratyövoiman käytössä kuntasektorilla nähdään työhuippujen tasaus, erilaisten palvelujen toimitusvarmuuden turvaaminen sekä sijaisten nopea saatavuus. Vuokratyöntekijää käyttämällä on mahdollista saada lisäresursseja prosesseihin ja tuoda uusia näkökulmia, osaamista ja asiantuntijuutta organisaatioon. On myös mahdollista, että päteväksi havaittu vuokratyöntekijä voidaan rekrytoida kunnan omaksi työntekijäksi. Kyseisen prosessin edellytyksenä on, että työntekijä ja työnantaja asiasta sopivat. Lisäksi kunta organisaation on sovittava vuokratyörytyksen kanssa mahdollisesta rekrytointipalkkiosta. (Korhonen & Pauni, 10.)

## 10 POHDINTA

Opinnäytetyössäni tutkin ja selvitin käyttäjäyrityksen oikeuksia ja velvollisuuksia vuokratyövoimaa käytettäessä. Tässä luvussa käyn läpi opinnäytetyöni onnistumista ja reliaabeliutta. Koska opinnäytetyöni on luonteeltaan selvitys, en voi analysoida opinnäytetyöni onnistumista tutkimuksellisesta näkökulmasta. Pidin tärkeänä tuoda esiin vuokratyövoimaan liittyvät keskeisimmät käsitteet sekä käsitteiden oikeusvaikutukset eri subjekteihin. Pyrin opinnäytetyössäni käyttämään monipuolisesti eri lähteitä saadakseni riittävän relevantteja ja monipuolisia näkemyksiä työni aihepiireihin.

Yhä useampi yritys käyttää ja tulee käyttämään vuokratyövoimaa lähivuosina. Perusteluna sille on vuokratyövoiman mahdollistama työntekijöiden joustavuus esimerkiksi eläkkeelle siirtyvien suurten ikäluokkien aiheuttamaan työvoimapuulaan. Useille yrityksille taloudellisesti haastavat tulevaisuuden näkymät luovat entistä kovempia säästö- ja tehokkuuspaineita. Vuokratyö voi olla yksi ratkaisu tuotantotehottomuuteen.

Opinnäytetyöprosessin aikana havaitsin, kuinka laaja-alaista lain tulkinta voi olla, esimerkiksi vuokratyöntekijän kohteluun liittyvissä määräyksissä tai vuokratyörytyksen ja käyttäjäyrityksen välisissä vastuunjakoon kohdistuvissa tilanteissa. Laajaan lain tulkintaan vaikuttava tekijä on verrattain vähäinen oikeustapusten määrä. Useinkaan ei ole lainkaan selvää, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia käyttäjäyrityksen direktio-oikeudesta seuraa. Vuokratyöhön liittyvä lainsäädäntö

on kehittynyt kovaa vauhtia, mutta silti tarvittaisiin vielä selvempiä ja yksiselitteisempiä linjauksia laeista ja säädöksistä. Hallituksen esityksessä 88/2011 todetaan, että vuokrayrityksen työehdoista ja valvonnasta on tällä hetkellä säädetty riittävällä tavalla. Perusteluna sille on, että vuokrayrityksen palveluja käyttävän työntekijän työsuhteen ehtoihin sovelletaan samoja säännöksiä kuin muihinkin työntekijöihin. Lisäksi todetaan työsuojeluviranomaisten valvovan vuokratyöntekijän työsuhteen ehtojen noudattamista samalla tavalla kuin muidenkin työntekijöiden ehtoja.

Vaikka työlainsäädäntö on säädetty heikomman osapuolen suojaksi, ei se aina kuitenkaan toteudu vuokratyöntekijän kohdalla. Vuokratyöntekijä voi helposti tuntea olevansa pelkkä työn teettämisen väline, eikä niinkään tunne saavansa samanlaista arvoa ja arvostusta kuin esimerkiksi organisaation omat työntekijät. Esimerkiksi työssä eteneminen tai yleneminen voi olla vuokratyöntekijälle lähes mahdotonta. Uudessa tasa-arvolaissa on käyttäjäyrityksen vastuuta lisätty siten, että se on velvollinen noudattamaan tasa-arvolaissa säädettyjä työnantajaa koskevia säädöksiä, kuten esimerkiksi tasapuolista kohtelua. Käyttäjäyritys voi irtisanoa vuokratyöntekijän ilman minkäänlaista pätevää perustetta, eikä vuokrayritys ole velvollinen maksamaan palkkaa vuokratyöntekijälle tältä ajalta, jolloin hänelle ei ole tarjota työtunteja. Mielestäni Suomen pitäisi ottaa mallia Ruotsista, jossa vuokratyöntekijälle maksetaan ennalta sovittua takuupalkkaa siltä ajalta jolta vuokrayritys ei pysty työtunteja tarjoamaan.

## LÄHTEET

Asianajotoimisto Laakso, Lukander & Ruohola Oy

[www.llr.fi/index.php?page=c310a6d242e554e098fe8e399047acd](http://www.llr.fi/index.php?page=c310a6d242e554e098fe8e399047acd) (Luettu 29.10.2011)

Edilex

[www.edilex.fi](http://www.edilex.fi)

Harjunkoski, P. Vuokratyöntekijätutkimus 2010, 2010.

Höijer, L., FinSve Magazine, Syksy 2010 (Luettu 18.11.2010)

Ilvonen, E. & Keinänen, A. 2009. Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjäryityksen näkökulmasta, 2009. Edilex

Korhonen, S. & Pauni, S. Opas kuntasektorin organisaatioille. 2011

Kröger, T. & Hjelt, J. 2007. Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/vuokrat\\_yo\\_mietinto.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/vuokrat_yo_mietinto.pdf) (Luettu 19.12.2010)

Lappalainen, S. 2008. Ammatillinen identiteetti ja oppiminen vuokratyössä. [https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18795/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200807295621.pdf?sequence=1](https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18795/URN_NBN_fi_jyu-200807295621.pdf?sequence=1) (Luettu 13.1.2011)

Legit Templates Ky, Työvoiman vuokraussopimus, 2010 (Tilattu verkkosivuilta 15.8.2011)

Lith, P. 2010. Vuokratyövoima Suomessa 2008-2010.

<http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=el16910101949623&cmd=download> (Luettu 30.12.2010)

MTV3. Nettiuutiset, 15.6.2007.

<http://www.mtv3.fi/uutiset/nettivieras.shtml/536069?ojala> (Luettu 13.1.2011)

Mäkinen, A. Oikeustieto-lehti, 5/2004 (Luettu 29.9.2011)

Norros, O. Lakimies-lehti, 4/2007 (Luettu 29.9.2011)

Puhakainen, S. Yhteys päällikkö, Go On Yhtiöt, 15.11.2011, Henkilökohtainen tiedonanto.

Sotka, J. Etelä- Suomen yrittäjät lehti, 2/2007 (Luettu 10.8.2011)

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö.

<http://www.sak.fi/suomi/ajankohtaista.jsp?location1=1&sl2=4&ao=suomenulkop-suomenu&lang=fi&id=33747> (Luettu 13.1.2011)

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy, 2002

Tanskanen, A. 2008. Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Palkansaajien tutkimuslaitos. 2008. Helsinki

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2003. Työsopimusoikeus, Helsinki: Talentum Media Oy

Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2009.

[http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2009/17/tyti\\_2009\\_17\\_2010-12-03\\_kat\\_003\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2009/17/tyti_2009_17_2010-12-03_kat_003_fi.html)  
(Luettu 15.9.2011)

Toimihenkilöunioni.

<http://www.toimihenkilöunioni.fi/web/yhteistoimintaopas/viewer.php?id=66> (Luettu 22.9.2011)

Työ- ja elinkeinoministeriö. Vuokratyöopas, 2009.

[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/00\\_julkaisut/vuokratyopas.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/00_julkaisut/vuokratyopas.pdf) (Luettu 30.12.2010)

Työsuojausluhallinto. Työsuhdeasiat, nettisivusto.

<http://www.tyosuojaus.fi/fi/tyosuhdeasiat> (Luettu 22.11.10)

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Työpoliittinen tutkimus 2005. Helsinki: Hakapaino Oy.

Viitala, R., Vettensaari M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki: Hakapaino Oy.

## **LAINSÄÄDÄNTÖ**

Arvonlisäverolaki 30.12.1993/1501

Ennakkoperintälaki 20.12.1996/1118

Hankintalaki 30.3.2007/348

HE 88/2011. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsuojausluvalvonnasta ja työpaikan työsuojausluvalvonnasta annetun lain muuttamisesta.

HE 157/2000. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Laki liiketoimintakiellosta 13.12.1985/1059

Laki työsuojausluvalvonnasta 20.1.2006/44

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334

Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624

Perustuslaki 11.6.1999/731

Rikoslaki 19.12.1889/39

Tasa- arvolaki 8.8.1986/609

Tilaajavastuulaki 22.12.2006/1233

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Ulosottolaki 25.5.2007/621

Vahingonkorvauslaki 31.5.1974/412

Valtioneuvoston asetus julkisista hankinnoista. 24.5.2007/614

Vuokratyödirektiivi 2008/104/EY säädetty 19.11.2008

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

## **KUVA**

Kuva 2.3. sivu 11

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy

## **OIKEUSTAPAUKSET**

Helsingin hovioikeus, 16.9.2004 03/490

Korkeimman oikeuden päätös, KKO:2005:135